



کمیته برابری حقوق

برابری حقوق

مروری برای کارفرمایان

برابری درآمد چیست؟

برابری حقوق یعنی درآمد برابر برای کاری با ارزش برابر. هدف قانون درآمد برابر (Pay Equity Act) برای جبران تاریخی تبعیض جنسی از طریق جبران مابه تفاوت یا پرداخت حقوق به یانوان شاغل به کار در انتاریو میباشد. این امر مستلزم آن است که تمامی شغلها بررسی شوند و کارهایی که بطور سنتی توسط بانوان انجام میشود با کارهایی که اغلب یا بطور سنتی توسط آقایان انجام میشوند مقایسه گردند. اگر این مشاغل قابل مقایسه باشند، بنابراین خانمها میبایست حقوقی حداقل برابر با مشاغل آقایان دریافت نمایند. زنان اغلب یا بطور سنتی در مشاغلی از قبیل کتابداری، کارهای مربوط به مراقبت از کودکان یا منشیگری میباشد. کارهای مردان اغلب یا بطور سنتی در مشاغلی از قبیل راننده کامیون، آتش نشانی یا حمل و نقل بار میباشد. ارزش شغل براساس درجه مهارت، کوشش، مسئولیت و شرایط کاری مربوط به شغل تخمین زده میشود.

این قانون چه کسی را تحت پوشش قرار میدهد؟

اگر شما در هر قسمتی از بخش دولتی یا برای شرکت خصوصی ای که در انتاریو بیشتر از 10 کارمند داشته باشد تحت پوشش این قانون قرار میگیرید.

- شاغلین پاره وقت یا تمام وقت، و حتا کارگران فصلی تحت پوشش این قانون قرار میگیرند. ولی محصلینی که در دوران تعطیلی کار میکنند، شامل این قانون نمیشوند.
- اگر شما برای دولت فدرال کار میکنید یا در سازمانهایی که تحت نظارت قوانین فدرال میباشد، از قبیل بانک، خطوط هوایی، اداره پست و یا در ایستگاههای رادیو و تلویزیون شاغل هستید، مشمول این قانون نمیشوید.
- اگر از تاریخ 1 ژانویه 1988 به بعد برای شرکتی در بخش خصوصی در انتاریو کار میکنید که کمتر از 10 کارمند داشته باشد، تحت پوشش این قانون قرار نمی گیرید. اما اگر تعداد کارکنان این شرکتها به 10 کارمند یا بیشتر افزایش یابد، باید بلافاصله برابری حقوق را رعایت بنمایند.

آیا برابری حقوق به معنی درآمد برابر در مقابل کار برابر است؟

خیر. درآمد برابر در مقابل کار به این معنی است که زن و مرد کاری که اساسا یکسان هستند انجام بدهند و مزد یکسان دریافت نمایند. (بر اساس قانون استاندارد مشاغل) (Employment Standards Act).

برابری حقوق مشاغلی را که معمولاً توسط زنان انجام میشوند را با مشاغلی که معمولاً توسط مردان انجام میشوند مقایسه میکند. اگر ارزش کار انجام شده تقریباً یکسان باشد بنا براین زنان باید مزدی حداقل یکسان با مزد مردان دریافت نمایند.

چگونه مشاغل متفاوت میتوانند مزد یکسان داشته باشند؟

مشاغل مختلف به درجات متفاوتی از قبیل مهارت، تلاش، و مسئولیت نیاز دارند و محتاج شرایط شغلی مختلفی میباشند. کارفرما یا اتحادیه شما، اگر داشته باشید، ارزش کلی هر شغل را یا در نظر گرفتن چهار عامل بالا بررسی میکنند.

به عنوان نمونه، شغل یک منشی ممکن است به انواع و درجات مختلفی از حرکات فیزیکی نیاز داشته باشد که با شرایط شغلی یک نگهبان کاملاً تفاوت بکند. همچنین انواع و درجات مسئولیت، مهارت و تلاش فکری در دو شغل یا هم متفاوت باشند. علیرغم این امر، هنگامی که مشاغل با سیستم بیطرفی جنسی مقایسه شوند ارزش کلی تمام چهار عامل بالا در شغل یک منشی ممکن است آن را برابر یا بالاتر از شغل یک نگهبان ارزیابی نماید. اگر مشاغل با ارزش برابر تشخیص داده شوند، قانون موظف میکند که شغل رده زنان مزدی حداقل برابر با شغل مردان دریافت نماید.

چگونه مشاغل زنان کم ارزشتر ارزشیابی شده اند؟

بلحاظ تاریخی جوامع ما مشاغلی که به طور عمومی توسط زنان انجام میشود را نادیده گرفته اند. در هنگام بزرسی برابری حقوق، کارفرمایان، اتحادیه ها و و کارکنان بایستی که تمام زوایای مشاغل زنان و مردان را به طور کامل تشریح کرده و ارزشگذاری کرده تا بتوانند برای تعیین مزد تخمین زده بشوند. برخی از نمونه های قدیمی از قبیل زیر میباشند:

■ نادیده گرفتن مهارتهای عملی مورد نیاز شغل تاپیست کامپوتر توسط کارفرما، هنگامی که مهارتهای عملی تعمیرکار دستگاه ها به حساب آورده شده است،

■ در نظر نگرفتن ارزش تلاش پرستاران در بلند کردن بیماران و به حساب آوردن بلند کردن وسایل سنگین توسط کارگران مشاغل ساختمانی با انبار.

■ ممکن است مسئولیت مربیان کودک در مراقبت از کودکان به حساب نباید، ولی مسئولیتهای مربوط به وسایل، امور مالی یا دیگر منابع مادی ارزشیابی شده و مزدگذاری شوند.

عناوین شغلی نیز میتوانند شبیه ای در این موارد ایجاد نمایند. عنوان مدیر ممکن است از شغل "معاون اداری" مهمتر جلوه کند. ولی ارزشیابی این مشاغل نمایانگر بهتری برای مشخص کردن شباهتها و درجات مختلف مسئولیت، مهارت، تلاش و شرایط کاری میباشند.

چگونه کارفرما برابری مالی را پرداخت میکنند؟

مشاغل در گروههای مختلف دسته بندی شده اند. این دسته بندی ها شامل کارهایی میشوند که وظایف و مسؤولیتهای مشابه دارند و به طور یکسان پرداخت میشوند. این کارها براساس زنان، مردان و بی طرفی جنسی دسته بندی شده اند. دسته کارهای زنان دسته ای است که حداقل 60 درصد شاغلین آن زن باشند. دسته کارهای زنان دسته ای است که حداقل 70 درصد شاغلین آن مرد باشند. سابقه و تصدی جنسیتی وابسته به مشاغل نیز در هنگام دسته بندی کردن مشاغل به دسته زنان یا مردان باید در نظر گرفته شوند.

سپس اطلاعات شغلی مربوط به دسته های شغلی زنان یا مردان جمع آوری میشوند. سیستم مقایسه مشاغل از این اطلاعات جمع آوری شده برای ارزشیابی هر شغل براساس چهار عامل قانونی مهارت، تلاش، مسئولیت و شرایط کاری استفاده میکند. پس از اینکه تمام مشاغل ارزشیابی شدند، شغلای زنان با مشاغل مردان مقایسه میشود.

اگر شما برای کسی کار میکنید، برابری پرداخت حق شماست

کارفرمای شما از سه طریق میتواند برابری حقوق را پرداخت کند:

1. روش مقایسه شغل با شغل به طور مستقیم دسته شغلی زن را با دسته شغلی مرد در یک اداره مقایسه کرده تا بتواند برابری یا تشابه ارزش آنرا مشخص بنماید. اگر این مشاغل درست تشخیص داده شدند، دسته شغلی زنان باید دستمزدی حداقل مساوی با دسته دیگر دریافت کند.

2. روش مقایسه ارزشی نسبی به طور مستقیم دسته شغلی زن را با دسته شغلی مشابه مرد در یک اداره (معمولا در مواقعی استفاده میشود که مقایسه مستقیم قابل اجرا نباشد) مقایسه می کند. در این روش دسته شغلی زنان باید همان رابطه بین مزد و ارزش را داشته باشد که دسته شغلی مشابه مرد دارد.

3. روش مقایسه وکالتی فقط در سازمانهای دولتی در شرایطی که قابل دریافت برابری مالی از طریق مقایسه مستقیم شغل با شغل یا مقایسه ارزشی نسبی نباشند، و اینکه دستور پرداخت برابری مالی را از طرف بررسی کننده پرونده از طرف کمیته برابری حقوق دریافت کرده باشند. این روش به اداره اجازه میدهد که دسته بندی مشاغلی (زنان) را که مشابه آنها پیدا نشده باشد را با آن دسته از دسته بندی مشاغل زنان که برابری مالی را در یک اداره دولتی دیگر با خدمات مشابه دریافت کرده اند مقایسه نماید.

چه موقعی کارفرما موظف به پرداخت برابری مالی میباشد؟

بر اساس موازین قانونی، اغلب کارفرمایان باید پروسه برابری مالی را کامل کرده یا سیستم مالی خود را برای پرداخت تنظیم کرده باشند. اگر فکر میکنید این الزامات را رعایت نکرده اند، با کمیته برابری حقوق تماس بگیرید.

اگر کارفرما پروسه برابری مالی را کامل نکرده یا سیستم مالی خود را برای پرداخت تنظیم نکرده باشند چکار باید کرد؟

اگر اتحادیه ای نمایندگی شما را به عهده دارد:

اتحادیه موظف است تا با کارفرمای شما در مورد پرداخت برابری مالی مذاکره کند.

اگر اتحادیه ای نمایندگی شما را به عهده ندارد:

کارفرمای شما باید به شما نشان دهد که به برابری مالی در محل کار شما دست یافته است. شما میتوانید تقاضا کنید که اطلاعات مربوط به برابری مالی در شرایط کنونی یا در آینده را در اختیار شما قرار دهد. اگر قانع نشدید که برابری مالی به دست آمده است، میتوانید به کمیته شکایت کنید.

پس از دستیابی به برابری مالی چه اتفاقی میافتد؟

قانون کارفرمای شما را موظف کرده است که به این روش ادامه دهد تا بر اساس مرور زمان این پرداخت خاتمه پیدا نکند.

آیا در صورت شکایت من به کمیته، کارفرمای من مطلع خواهد شد؟

اگر به کمیته شکایت کنید، نام شما بدون اجازه قبلی به کارفرمای شما اطلاع داده نخواهد شد. همچنین نماینده ای از طرف شما میتواند در شکایت شما از کارفرمایان در کمیته حضور پیدا نکند. چند نفر از شاغلین میتوانند بطور گروهی شکایت بکنند.

برای دریافت اطلاعات با کمک چه کسی باید مراجعه بکنم؟

ما برای کمک کردن به شما اینجا هستیم. ما میتوانیم سؤالیهای شما را از طریق ای میل pecinfo@mol.gov.on.ca یا با تلفن 314-1896 (416) یا تلفن رایگان راه دور 1-800-387-8813 با ما تماس بگیرید. مطبوعات و سمینارهای ما بطور رایگان در دسترس همه میباشند. میتوانید در این مورد با ای میل pecseminars@mol.gov.on.ca یا با ما تماس بگیرید یا با وب سایت ما در www.gov.on.ca/lab/pec

مراجعه کنید. کلیه تماسها محرمانه می باشند.

کمیته برابری حقوق

این برگه فقط برای اطلاع رسانی تهیه شده است. هیچ قصدی برای محدود کردن مسؤولین بررسی کننده یا دایره استماعات برابری حقوقی در تصمیم گیری آنها وجود نداشته است. برای تفسیر دقیق به قانون برابری حقوقی مراجعه کنید.